



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

**PAJARES VELARDE, Karla Thalía**

**ASESORES:**

**Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo**


**Dr. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**Lima - Perú**

**2018**

|  |                                       |                          |
|--|---------------------------------------|--------------------------|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b> | Código : F07-PP-PR-02.02 |
|  |                                       | Versión : 09             |
|  |                                       | Fecha : 23-03-2018       |
|  |                                       | Página : 1 de 1          |

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) PAJARES VELARDE, Karla Thalía  
 cuyo título es: Salario emocional y engagement  
en colaboradores de una empresa de seguridad  
del distrito del Cercado de Lima, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)  
bastante (letras).

Lima Norte, 22 de febrero del 2019.

  
 PRESIDENTE  
 Dr. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

  
 SECRETARIO  
 Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

  
 Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter  
 VOCAL



|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres Haydeé y Carlos, gracias por mostrarme el camino hacia la superación.

### **Agradecimientos**

Agradezco a mis padres por ser pieza principal en mi vida, por permitirme llegar hasta donde hoy día me encuentro, gracias Haydeé y Carlos por su amor y apoyo incondicional.

Así mismo agradezco a mis profesores quienes se tomaron el tiempo de ayudarme en construir esta investigación durante los últimos ciclos.

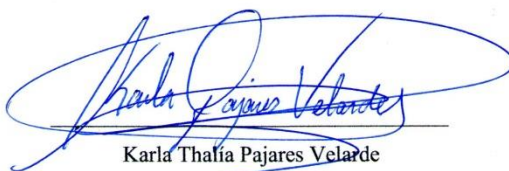
### **Declaración de autenticidad**

Yo, Karla Thalía Pajares Velarde estudiante de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de psicología, declaro bajo juramento que el trabajo de investigación titulado: "Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito de Cercado de Lima, 2018", presentado en IV capítulos, para la obtención del grado académico de Licenciado en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- Se ha realizado la mención de todas las fuentes empleadas en este trabajo de investigación, mostrando los parafraseos de citas de acuerdo con las normas establecidas dentro de los trabajos de investigación.
- Esta investigación no ha sido presentada anteriormente para la obtención de algún grado académico.
- La información recolectada y presentada en esta investigación son auténticos y veraces.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de enero del 2019.



Karla Thalía Pajares Velarde

DNI: 72209794

## **Presentación**

### **Señores miembros del jurado:**

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito de Cercado de Lima, 2018”

Dentro de la primera parte del trabajo de investigación se inicia con la presentación de la realidad problemática, seguida de los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis general y específicos y objetivo general y objetivos específicos.

En la segunda parte se presenta el método que incluye diseño, tipo y nivel de la investigación, así como también la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos, método de análisis de datos y aspectos éticos.

En la tercera parte se encuentran los resultados, seguido de la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y por último los anexos.

Estimados miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

La autora.

| Índice  | Pág. |
|---|------|
| Páginas del jurado                                  | ii   |
| Dedicatoria   | iii  |
| Agradecimiento                                      | iv   |
| Declaración de autenticidad                         | v    |
| Presentación  | vi   |
| Índice  | vii  |
| Índice de tablas                                    | viii |
| RESUMEN   | ix   |
| ABSTRACT  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN                                     | 11   |
| 1.1 Realidad problemática                           | 11   |
| 1.2 Trabajo previos                                 | 13   |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema                    | 16   |
| 1.4 Formulación del problema                        | 23   |
| 1.5 Justificación de la investigación               | 23   |
| 1.6 Hipótesis                                       | 24   |
| 1.7 Objetivos                                       | 24   |
| II. MÉTODO  |      |
| 2.1 Diseño de investigación                         | 25   |
| 2.2 Variables, operacionalización                   | 26   |
| 2.3 Población y muestra                             | 27   |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28   |
| 2.5 Métodos de análisis de datos                    | 31   |
| 2.6 Aspectos éticos                                 | 32   |
| III. RESULTADOS                                     | 33   |
| IV.DISCUSIÓN  | 38   |
| V. CONCLUSIONES                                     | 42   |
| VI. RECOMENDACIONES                                 | 44   |
| VII. REFERENCIAS                                    | 45   |
| ANEXOS  | 48   |

## Índice de tablas

|                |    |
|----------------|----|
| <b>Tabla 1</b> | 33 |
| <b>Tabla 2</b> | 33 |
| <b>Tabla 3</b> | 34 |
| <b>Tabla 4</b> | 34 |
| <b>Tabla 5</b> | 35 |
| <b>Tabla 6</b> | 36 |
| <b>Tabla 7</b> | 37 |
| <b>Tabla 8</b> | 37 |



## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad. Para dicho objetivo se evaluó a 355 agentes de seguridad entre 25 y 60 años de edad, empleando la Escala de Salario emocional, creado por Oscar Minchán y la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo, creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, los cuales fueron sometidas a un análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman ( $p=0,000$ ); encontrando así una correlación muy significativa entre salario emocional y engagement. Así mismo se encontró que 97,4% de los agentes de seguridad presentan tener un adecuado nivel de salario emocional, mientras que el 15,2% poseen un inadecuado salario emocional y el 1,2% tienen un aceptable salario emocional. Con relación al engagement las personas que fueron evaluadas, el 52,9% presentan tener un alto nivel de engagement, mientras que el 0,3% poseen un nivel bajo de engagement. Por otra parte se obtuvo que tiempo de servicio no presento diferencias significativas que presenten correlación con el salario emocional.

**Palabras clave:** Salario emocional, engagement, vigor, absorción.

## **ABSTRACT**

This research aimed at the relationship between the emotional salary and the commitment of the employees of a security company. For this purpose, 355 security agents between 25 and 60 years of age are evaluated, using the Emotional Salary Scale, created by Oscar Minchán and the Work Participation Scale, created by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker, which were a Statistical analysis of Spearman's Rho correlation ( $p = 0.000$ ); Find a very significant correlation between emotional salary and commitment. He also realized that 97.4% of security agents have an emotional salary level, while 15.2% of security agents. Regarding the commitment, the people who were evaluated, 52.9% presented a high level of commitment, while 0.3% were related to the level of commitment. On the other hand a time of service was obtained, there are no important differences that correlate with the emotional salary.

**Key words:** Emotional salary, engagement, vigor, absorption.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

Al observar el desempeño de los trabajadores en el rubro de seguridad se pone en evidencia que las empresas se dedican a ofrecer una remuneración económica la cual se considera como sueldo fijo, sin embargo, es importante mencionar que además de la remuneración quincenal o mensual, el ambiente donde el colaborador realizara sus funciones cobra vital importancia al igual que los beneficios y oportunidades que la empresa les pueda otorgar, tales como las compensaciones de interés que están relacionadas con diversión, socialización, oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional (capacitación), entre otras compensaciones no económicas a las que en esta investigación se le denominará salario emocional. Así mismo, también es importante mencionar el papel que cumple el engagement dentro de esto, puesto que para el colaborador al ser recompensado con un salario no solo monetario sino emocional probablemente él tenga mayor energía y entusiasmo por realizar sus funciones, se verá motivado a continuar con sus labores y en caso de entregarle a los colaboradores el salario emocional de manera constante, se espera que no exista la renuncia del colaborador.

Según Rivero (2017), nos indica que hay programas de motivaciones que ayudan a la parte económica y que en muchas ocasiones brindan satisfacción al colaborador. Esta información nos indica que el 78% de las personas que se encuentran en trabajos formales decide retirarse de su centro de labores en busca de crecimiento profesional, en cambio el 72% de trabajadores renuncia por un mejor pago y el 49% decide retirarse para encontrar mejores prestaciones. Lo cual indica para las personas que aceptan un puesto de trabajo es sumamente importante las oportunidades y los beneficios que una empresa les otorga. El nuevo colaborador, espera que la empresa en la que labora, le brinde un agradable ambiente laboral, facilidades para solucionar sus necesidades, oportunidades de formarse y crecer dentro de la organización, así mismo la retroalimentación que se lleve a cabo.

Mesa y Alvarado (2017) nos manifiesta que los beneficios que ofrecen las empresas incluyen al 59.9% horarios flexibles, el 35,3% en teletrabajo ocasional, el 30,3% la

salida temprano los viernes, el 26,4% en jornada laboral reducida, el 25,9% en días adicionales de vacaciones, 24,2% en días al año para temas personales y, en menor medida, 7,8% en teletrabajo permanente.

A nivel nacional, en nuestro país (Perú) podemos observar una realidad importante, Pita. (2016) nos dice que, en una encuesta de satisfacción laboral realizada por una consultora, el 45% de colaboradores admitieron sentirse infelices en sus lugares de trabajo. La mayoría refirió que el clima laboral era el detonante de dicha condición. Lo que quiere decir que parte del salario emocional es también el ambiente en el que se labora, es decir son aquellas situaciones y oportunidades en las que el colaborador se siente cómodo trabajando, permitiéndole de alguna manera crecer profesionalmente en el área que trabaja o en sus estudios. En el sector de seguridad, se dice que es un área en la cual los colaboradores buscan una línea de carrera, puedan empezar como agentes de seguridad, luego continuar Seguridad Premium, Supervisor, Coordinador de unidades y Jefe Zonal. Por esto es importante tener en cuenta la opinión y las necesidades del empleado, ofrecerles motivación, reconocer el empeño y esfuerzo que ellos entregan al momento de realizar sus funciones, establecer objetivos para los trabajadores del área, buscar trabajar en equipo mediante la comunicación, darles la oportunidad de crecimiento, permitirles dar ideas y tomarlas en cuenta, de esta manera se estaría incentivando el engagement a través del salario emocional.

Existen empresas de seguridad, en los que a los trabajadores no se les da la oportunidad de crecimiento profesional, espacios, vestimenta y/o ambientes adecuados donde puedan realizar sus funciones, así mismo la falta de reconocimiento ante el esfuerzo y dedicación de sus actividades, podría causar la renuncia de los colaboradores, dejando a la empresa en busca de nuevos talentos. Si esto no se llegara a cambiar, la empresa seguirá perdiendo colaboradores, lo cual perjudicaría a las metas propuestas por la organización. Es por esto que se debe tomar importancia en tomar el salario emocional como fuente principal de energía y entusiasmo que podría provocar en el colaborador, de esta manera no solo se estaría reconociendo un buen desempeño sino también la empresa se estaría diferenciando de otras, puesto que actualmente existen empresas donde solo se preocupan por otorgarle a sus colaboradores un pago mensual y que este sea recibido en el día indicado.

Lo beneficioso para las empresas sería preocuparse por la influencia del salario emocional que puede provocar en el desempeño, entusiasmo, energía y voluntad del

colaborador en cumplir con sus funciones, de esta manera no solo se estaría beneficiando los colaboradores sino también los recursos organizacionales. Así mismo se estaría permitiendo que los colaboradores sean parte de las metas propuestas por la empresa.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Bravo (2013) realizó una investigación sobre engagement en colaboradores que laboran en áreas administrativas del medio de comunicación escrito en Ecuador, cuyo objetivo fue detectar los niveles de las dimensiones del engagement, el diseño de este estudio fue descriptivo – correlacional, desde un enfoque cuantitativo, la población tomada fue de 70 personas y la muestra fue de 46 colaboradores, entre el personal femenino y masculino de la organización. El cuestionario utilizado para evaluar engagement fue el *Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* usando la escala que contiene 17 ítems. El alfa de cronbach para vigor fue de 0.83, para dedicación fue de 0.89 y para absorción fue de 0.82. Para la hipótesis se realizó una la correlación de Pearson para engagement fue de 0.073 lo que significa que si existe relación. Como resultado se obtuvo que no existe diferencia estadísticamente significativa entre el género de las personas encuestadas.

Berardi (2015) investigó sobre la motivación laboral y engagement, cuyo objetivo fue identificar la correlación entre estas dos variables. La investigación fue transversal, correlacional y exploratoria; en 184 colaboradores que conforman la administración Pública Nacional en Argentina, aplicándoseles el *cuestionario de engagement UWES Utrecht Work Engagement Survey* que cuenta con 17 ítems y tiene 3 dimensiones: vigor teniendo 6 ítems, dedicación teniendo 5 ítems y absorción 6 ítems; y el *Cuestionario de Motivación Laboral*. Entre los resultados obtenidos de esta investigación se supo que los valores para engagement fueron 50% significando ser medio y el 45,35% siendo alto. Finalmente se obtuvo la relación entre motivación laboral y engagement

Dacal (2017) realizó un estudio sobre los recursos laborales y el engagement, el objetivo fue predecir el engagement a través de un estudio del funcionamiento del equipo de trabajo, el tipo de estudio fue correlacional – longitudinal, teniendo en el

primer tiempo a 31 empleados y en el segundo tiempo a 38 empleados en la ciudad de Córdoba, Argentina. EL criterio muestral utilizado fue de tipo no probabilístico –accidental. El instrumento utilizado para medir engagement fue el *Cuestionario De Engagement* y *El Cuestionario De Recursos Laborales*. El resultado fue  $R=-0.133$ , lo que quiere decir que no se han encontrado relación entre las variables puesto que el valor de la significancia p es diferente a los criterios establecidos.

## **Nacionales**

Cumpa (2015) realizó una investigación en Chiclayo sobre el engagement, cuyo objetivo fue identificar los niveles de las dimensiones en de esta investigación las cuales son tres: dedicación, absorción y vigor dentro de las tres diferentes organizaciones. Así mismo se utilizó la prueba chi cuadrado teniendo como significativo menor a 0.05, esto indica que existen diferencias significativas en el engagement de los colaboradores de la empresa. La muestra que se tomó estuvo formada por un total de 65 participantes. Por último, se determina que los colaboradores de estas empresas se encuentran en un nivel promedio de engagement.

Livia (2016) en este estudio el objetivo fue determinar la relación entre la compensación y el salario emocional, el tipo de investigación es de tipo no experimental, contando con un muestreo de tipo probabilístico, la muestra tomada asciende a 250 colaboradores del hospital Hermilio Valdizan, Lima, Perú; a su vez hizo uso del *Cuestionario sobre compensación* dirigido a los colaboradores para medir y evaluar el salario emocional, dichos instrumentos fueron creados por la autora de esta investigación. Así mismo utilizó el estadístico no paramétrico Rho Spearman. Finalmente se determina que existe relación entre Compensación y Salario Emocional de los trabajadores. Por otra parte, en una de las variables se pudo determinar la correlación de 0,799. Observamos también que la significancia mostrada por el SPSS es 0.00 menor a 0.05; por esto mismo se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula a un nivel de confianza del 95% y se decide aceptar la hipótesis alterna.

Minchán (2017) realizó una investigación de salario emocional y talento humano, cuyo objetivo fue obtener la relación entre estas dos variables, el tipo de diseño fue no experimental, transversal de nivel correlacional, en colaboradores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Lima, Perú, la población censal fue de 24 trabajadores. Para obtener los resultados se utilizó el *Cuestionario de Salario*

*Emocional y el cuestionario de Talento Humano*, ambas pruebas teniendo 30 ítems cada una y siendo de escala Likert. Como resultado de esta investigación se demostró que si existe relación directa y significativa entre ambas variables, teniendo 0,561 como Rho de Spearman. En el cuadro de percepción sobre el nivel de salario emocional se obtuvo como resultado que el 38% de los colaboradores perciben un nivel adecuado de salario emocional, mientras que el 33% poseen un nivel aceptable y el 29% un nivel inadecuado.

Abanto, García y Vela (2017) realizaron una investigación sobre engagement y satisfacción laboral, el objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, el diseño utilizado fue descriptivo correlacional, la muestra tomada fue de 258 agentes de seguridad en la ciudad de Piura, para esto se aplicó la prueba UWES – 17 de engagement, así mismo se hizo la aplicación de la *Escala de Satisfacción Laboral* la cual fue creada por Sonia Palma Carrillo en el 2005. Finalmente los resultados obtenidos de esta tesis se determinaron a través del coeficiente Tau-b de Kendall, lo cual nos dice que no existe correlación entre las variables, obteniendo como resultado de -0.031 y una significancia de 0,460. Así mismo los niveles de la variable engagement se evidencia que predomina el nivel promedio del 92% de los agentes de seguridad encuestados y en los niveles de satisfacción laboral tiene como relevancia el 42% del nivel de insatisfacción.

Estrada y Vargas (2017) realizaron un estudio sobre en Lima sobre el engagement y la relación con el estrés laboral y la satisfacción laboral, cuyo objetivo fue determinar el engagement entre estas dos últimas variables mencionadas, en 130 colaboradores de una empresa industrial. El estudio que se utilizó fue de tipo correlacional-causal, además de ser un diseño no experimental. La población tomada fue de 130 colaboradores de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo. Se aplicaron tres pruebas una de ellas fue el engagement que cuenta con 16 ítems fue dividido en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, la segunda prueba fue de estrés laboral teniendo 12 ítems, la tercera prueba fue para medir satisfacción laboral que contiene 12 ítems. Los resultados evidencian que el engagement presenta ser el mediador entre satisfacción laboral y estrés laboral, teniendo un p valor 0.001. las pruebas fueron correlacionadas por medio de la prueba Rho de Spearman, evidenciando que estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral  $Rho = -0.467$ , finalmente el estrés laboral y el engagement no se relacionan

negativamente teniendo como  $Rho=0.030$ , por esto se dice dentro de esta investigación que el engagement ejerce un papel importante entre el estrés laboral y satisfacción.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Psicología positiva**

La psicología positiva fue presentada por dos reconocidos psicólogos, Martin E. P. Seligman y Mihály Csikszentmihály. Así mismo Seligman nos dice que la psicología positiva es un complemento de la psicopatología.

Por otra parte la psicología positiva se centra en realizar actividades en áreas inexploradas del psiquismo humano, conectadas con el bienestar psicológico, entre otras cosas. (Alarcón, 2017)

La psicología positiva fue fundada hace más de diez años, es importante realizar un análisis desde sus primeros inicios, se debe considerar los antecedentes, temas de gran importancia, aporte dentro de la práctica y sus líneas de estudio a futuro. (Lupano y Castro, 2010)

Nos dicen que la psicología positiva no es un movimiento filosófico ni espiritual, tampoco son ejercicios de ayuda personal para alcanzar la felicidad. Así mismo la psicología positiva no se encuentra basada en el criterio de autoridad de su fundador, sino se encarga de operar a través de la comunidad científica internacional. (Lupano y Castro, 2010)

#### **Engagement**

De acuerdo a lo que se llega a leer, el engagement laboral se asume como el opuesto al burnout. Los colaboradores que presentan engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las funciones laborales y perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar trabajo bajo presión. (Schaufeli y Bakker)

En la actualidad no existe una teoría que explique al engagement o entusiasmo laboral, aún sigue siendo un campo de estudio en construcción. Sin embargo luego de la revisión de esta información se identificó dos tipos de modelos explicativos. (Cárdenas y Dipp, 2014)



***Modelo teórico demandas y recursos laborales (DRL) – Bakker y Demerouti (2013)***

Este modelo surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional, plantean dos tipos de bienestar psicosocial: el engagement (entusiasmo laboral) y el síndrome burnout. (Cárdenas y Dipp, 2014)

Dicho modelo se encuentra ubicado en el grupo teorías motivacionales.

El modelo De recursos laborales, plantea que puede iniciar una escena de estrés para los colaboradores, de manera de no poder afrontarlo se produce el agotamiento que lleva el síndrome de burnout, en caso contrario, los colaboradores que logran responder a tales exigencias laborales a través de los materiales laborales se surge en un proceso motivacional que nos lleva al engagement o entusiasmo laboral. (Cárdenas y Dipp, 2014)

Este modelo identifica dos procesos. El primero se le denominó energético, se encuentran las demandas laborales que se van agotando la energía de los colaboradores a través del estrés, el segundo es la motivación que va creciendo por los recursos laborales brindados por la organización, lo cual estaría llevándonos al engagement. (Espinosa, 2017)

El síndrome de burnout y el deterioro de la salud: Se identifican varios tipos de demandas laborales unas de ellas son: demandas cualitativas, demandas mentales, demandas socio – emocionales, demandas físicas y demandas trabajo -. Familia o familia – trabajo. Así mismo estas demandas laborales podrían ocasionar daños fisiológicos como, incremento del ritmo cardíaco, fatiga, diabetes, trastornos del sueño o deterioro del sistema inmunológico. Estas situaciones producen la reducción de la salud psicosocial y física, lo que estaría afectando en la eficacia laboral y estaría distanciando al colaborador de sus funciones que le corresponde realizar. (Cárdenas y Dipp, 2014)

El engagement y el proceso motivacional: Estos recursos laborales llegan a convertirse en motivadores intrínsecos al dar como resultado un crecimiento personal, aprendizaje y del desarrollo de los colaboradores, a su vez se convierten en motivadores extrínsecos puesto que permiten alcanzar los objetivos laborales. (Cárdenas y Dipp, 2014)

De este modelo teórico se concreta que la falta o la inadecuación de los recursos laborales pueden incrementar las demandas laborales hasta presentar el burnout y

otros daños a la salud, sin embargo en caso de hacer uso de los recursos laborales ayudan en el proceso de motivación laboral hasta presentar el engagement y también a tener un buen desempeño laboral. (Cárdenas y Dipp, 2014).

***Modelo teórico para pronosticar el compromiso laboral (JD-R) de Bakker y Leiter (2010)***

Estos autores nos explican que se puede predecir el compromiso laboral a partir de los recursos que la empresa ofrece a sus colaboradores así como también los recursos laborales y personales. De acuerdo a la teoría JD-R, nos explica que aquel colaborador que presente un nivel alto en los recursos antes mencionados serán quienes presenten un mejor desempeño laboral, energía, optimismo y compromiso dentro sus funciones. (Cárdenas y Dipp, 2014).

***Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000)***

Se explica que los ambientes laborales que brindan apoyo a las necesidades básicas de los colaboradores, autonomía, competencia y relación, se reflejará en la motivación y bienestar laboral. De acuerdo a lo que refieren los autores, a la motivación le concierne la dirección, la persistencia y la dirección. Aquí se debe señalar que estos rasgos parecen encontrarse relacionados con las dimensiones del engagement. (Ryan y Deci, 2000)

***Teoría de las Características del Trabajo – Hackman y Oldham (1975, 1976)***

De acuerdo a estos dos autores nos explican que existen ciertas características que determinan la motivación de acuerdo a esta teoría, nos mencionan que son la diversidad de competencias, la identificación de funciones, importancia de las funciones a realizar, autonomía y el feedback. (Rogerio, 2005)

- Diversidad de competencias: Es el grado en el que el puesto de trabajo requiere diferentes funciones que permitan precisar las diferentes habilidades del colaborador.
- Identificación de funciones: Significa el grado en el que el puesto laboral permite la realización de un completo resultado.
- Importancia de las funciones a realizar: Se sustenta que el empleo presenta tener reconocimientos por otros.

- Autonomía: Indica que el colaborador realiza sus funciones de manera libre e independiente.
- Feedback: Significa que el empleador facilitar al colaborador información sobre la efectividad de su desempeño laboral.

De acuerdo a esta teoría nos dicen que si el colaborador presenta un alto grado de motivación interna debe tener sus necesidades de desarrollo personal satisfechas, a este desarrollo se le denomina “Estados psicológicos críticos” (Roger, 2005)

- Debe tener una percepción de su puesto muy significativo, lo cual se obtiene a través de las tres primeras dimensiones, de forma que el colaborador considere tener diversidad de competencias, que pueda identificar las funciones que realiza y por último que encuentre la importancia en sus actividades.
- Del logro que ha obtenido el colaborador debe sentirse responsable, entendiendo que este está bajo su esfuerzo y disposición de su autonomía. (cuarta dimensión)
- El colaborador debe tener conocimiento de su trabajo y si su desempeño laboral ha sido el correcto. Esto depende de la quinta dimensión del empleo.

### **Salario Emocional**

El salario emocional posee privilegios que ayudan al crecimiento del nivel de productividad haciendo que sea competitivo a nivel organizacional. (Minchán, 2017)

La psicología positiva dentro del salario emocional, explica que cada colaborador tiene una percepción diferente sobre el trabajo, puesto que todos tienen necesidades, expectativas y personalidades diferentes, lo que es importante recalcar es que a las personas se les puede brindar una compensación no solo con pago de dinero, sino satisfaciendo sus necesidades así como también los aspectos emocionales. (Castañeda, Salinas y Uribe, 2016)

**Pita (2016)** nos dice que dentro de salario emocional existen tres grupos:

- **Oportunidades de Desarrollo:** Dentro de este grupo se encuentra: capacitación, feedback, promociones y línea de carrera, coaching.

- **Balance de Vida:** Dentro de este grupo se encuentra: horarios Flexibles, beneficios Adicionales, integrar a la familia, actividades Recreativas de integración
- **Bienestar emocional:** Dentro de este grupo se encuentra: respeto, retos profesionales, participación, niveles de autonomía, reconocimiento

Dentro del salario emocional podemos encontrar las teorías de motivación laboral, puesto que estas también son importante dentro de las necesidades del colaborador, así mismo llegan a influenciar en el rendimiento laboral y que tan entusiasmado puede estar el colaborador para empezar a realizar sus funciones.

### *Teoría de motivación del autor Frederick Winslow Taylor*

Da a conocer una serie de temas que forman el núcleo de toda organización empresarial, las cuales son:

- a) La falta de eficiencia en una empresa es la ociosidad, esto refiere a los colaboradores que realizan sus funciones lo menos posible o de forma lenta. (Castañed, Salinas y Uribe2016)
- b) Es importante decir que lo que nos concierne y metas de la empresa y de los trabajadores deber ser complementarios. (Castañed, Salinas y Uribe 2016)
- c) A cada colaborador se le debe otorgar una actividad definida con ciertas indicaciones claras y precisas donde se explique lo que deben realizar en cada momento. (Castañed, Salinas y Uribe 2016)
- d) En caso de entregarle al empleado una tarea diaria y que esta exija un mayor rendimiento laboral entonces se deberá ser compensada por un incentivo económico y que sea igual al éxito que el colaborador debe alcanzar. (Castañeda, Salinas y Uribe 2016)

Mencionando todo lo anterior se evidencia que Taylor llega a considerar como única fuente de motivación a la remuneración salarial. Sin embargo se dice que otros factores como la reducción de horas de trabajo, las condiciones ambientales, vacaciones son tomados en cuenta para condicionar el funcionamiento laboral de los colaboradores de la organización.

Elthon Mayo, él refirió que si las empresas pedían una mejor productividad laboral por parte del colaborador para poder competir con otras empresas, entonces estos colaboradores también querrán recibir algo más aparte de su salario mensual o quincenal para sentirse cómodos y satisfechos con sus propias necesidades. (Castañeda, Salinas y Uribe 2016).

### ***Teoría de Satisfacción laboral del autor Herzberg***

Herzberg, planteó la teoría de la satisfacción laboral, nos dice que los factores que influyen en la satisfacción o motivación laboral son independientes de los factores que tienden a provoca insatisfacción. (Castañeda, Salinas y Uribe 2016)

- Los **factores de primer nivel**, que se toman tanto positivos como negativos en la investigación realizada, son los siguientes: salario, relaciones sociales, normas supervisión, procedimientos de gestión empresarial, responsabilidad, oportunidad de desarrollo profesional y personal; y seguridad laboral.
- Dentro de los **factores de segundo nivel** se encuentran la reacción psicológica que provoco el hecho en el sujeto, es así como se puede definir que los factores del segundo nivel se convierten en un sentimiento de satisfacción o insatisfacción que son provocados por algún factor de primer nivel.

La teoría de Herzberg busca demostrar reconocimiento constante por el desempeño laboral del colaborador, a través del crecimiento profesional y personal, evidenciando centrarse en la contribución activa de los colaboradores en una organización. (Tanguila, 2016)

### ***Teoría de las 4 C's del Salario emocional***

Salario emocional es cualquier forma de brindar una compensación, retribución... no monetaria que recibe un colaborador a cambio de su aportación laboral. (Gay, 2006)

- Condiciones necesarias para que el colaborador realice sus funciones a gusto
- Condiciones ambientales del lugar de trabajo.
- Compañerismo dentro de las relaciones laborales.
- Conciliación de familia y trabajo.

Tomando como referencia la teoría de las 4 C's, cambiaría la percepción de los colaboradores que se encuentran en la organización, de esta manera ellos se sentirán a gusto con sus funciones que llevan a cabo diariamente.

Al aplicar la teoría de las 4 C's ayudaría en motivar al colaborador de manera creativa, reconociendo el comportamiento y desempeño laboral, a su vez se estaría mejorando la rentabilidad y productividad de la organización.

### ***Retribución emocional – García Samuel***

La retribución emocional consiste en que el colaborador obtenga prestaciones que este considere aún más valiosas que un aumento de salario o de retribuciones pecuniarias.

Aquí se menciona una serie de incentivos que se encuentran dentro del salario emocional. (García, 2017)

- Conciliación de vida personal y profesional, a través de la flexibilidad de horarios laborales, jornadas reducidas o por medio del teletrabajo.
- Capacidad para otorgar oportunidades de formación en habilidades, adquisición de nuevas competencias e idiomas.
- Mejoras de las condiciones laborales y mejora del puesto laboral.
- Ofrecimiento de ayuda personal con tickets de transporte, tarjeta de alimentos, vales, apoyo para gastos personales, seguro médico, entre otros.
- Ofrecer servicios adicionales a través de descuentos en actividades deportivas, apoyo psicológico, mantenimiento del vehículo, prestación de servicios cotidianos, etc.
- Programas de mejoría del clima laboral, por medio de dinámicas organizacionales, actividades de ocio o deportivas para los colaboradores o incluso familiares.
- Programas de mejoría del capital humano, mediante formación específica, complementaria, y ayudas para el estudio.
- Programas de colaboración con acciones solidarias y medioambientales.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre el salario emocional y el engagement en los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito de Cercado de Lima, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Este estudio de investigación tuvo como justificación teórica una recopilación de teorías que explican el salario emocional y el engagement de esta manera este estudio sirvió como referencia para futuras investigaciones que quisieran trabajar sobre el tema, utilizando como base otras investigaciones donde se hayan utilizado ambas variables, de esta forma conoceremos las teorías de esta investigación permitiendo brindar conocimientos sobre la importancia que debe ser el salario emocional y el engagement en los colaboradores de una empresa.

Por otra parte dentro de la justificación práctica se diseñaron de los resultados una serie de acciones que permitieron beneficiar a la empresa. Así mismo dentro de la empresa se pudo implementar talleres de motivación, talleres de bienestar, modificar servicios que entrega gestión de talento humano. Es importante tomar en cuenta la relevancia que debe tener los beneficios que a los trabajadores les gustaría recibir, por ende estaríamos aportando conocimientos y acciones para retener al colaborador, haciendo que este se sienta cómodo, satisfecho y motivado dentro de su centro de labores. Es importante tomar en cuenta estos talleres y acciones ya que el colaborador no solo desea obtener una buena remuneración mensual, sino también encontrarse en un lugar donde le otorguen oportunidades para crecer profesionalmente y obtener beneficios aparte de lo que la modalidad de ingreso les permite tener. Todas estas acciones se realizaron con la única intención de permitir mejorar el entorno laboral en la que se siguen encontraron los colaboradores.

En la justificación metodológica de esta investigación se realizó una correlación entre dos variables siendo estas no correlacionadas hasta el momento, evidenciando escasa información sobre el tema, por esto este estudio contribuyo dentro de la investigación científica un nuevo estudio sobre salario emocional y engagement.

Con respecto a la justificación social decimos que todo cambio que se genere en la organización va a tener un efecto multiplicador en las familia, si el trabajador se encuentra motivado, satisfecho con lo que se le ofrece en su centro de trabajo, cuando

llegue a casa estará contento, motivado y con bienestar personal, el trabajar estas dos variables tendrá un impacto en las familias, grupos sociales y clima laboral, haciendo que el ambiente personal y laboral del colaborador sea más agradable, de esta manera estaríamos permitiendo que el trabajador lleve una adecuada relación interpersonal.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

Existe correlación directa y significativa entre salario emocional y engagement de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.

### **Específicas**

- H1. Existe correlación directa y significativa entre salario emocional con las dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción en los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.
- H2. Existe correlación directa y significativa entre engagement con las dimensiones de salario emocional: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo, camaradería en los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.
- H3. Existen diferencias significativas de salario emocional según edad, estado civil y tiempo de permanencia en el trabajo en los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.
- H4. Existe diferencias significativas de engagement según edad, estado civil y tiempo de permanencia en el trabajo en los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.

## **1.7. Objetivo**

### **General**

Determinar la relación, a modo de correlación, entre salario emocional y engagement de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.



### **Específicas**

- O1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre salario emocional con las dimensiones de engagement expresado en; vigor, dedicación y absorción de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018
- O2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de salario emocional expresados en: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018
- O3. Describir el salario emocional de manera general en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018
- O4. Describir el engagement de manera general y por dimensiones expresados en vigor, dedicación y absorción de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018
- O5. Comparar la percepción respecto al salario emocional según edad, estado civil y tiempo de permanencia en el trabajo de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018
- O6. Comparar el engagement según edad, estado civil y tiempo de permanencia en el trabajo de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

#### **Diseño de investigación**

El diseño de esta investigación fue no experimental - transversal, puesto que se va a llevar a cabo sin manipulación a las variables y así mismo se dio en un solo momento y tiempo.

Al decir que es una investigación no – experimental nos referimos que existe un grupo de personas a las cuales se le realiza una prueba de medición de la variable dependiente, sin embargo los resultados obtenidos de la variable independiente no serán manipulados o controlados por el autor de la investigación. (Tam, Vera y Oliveros, 2008).

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se ha llevado a cabo es descriptivo – correlacional. Debido a que se busca obtener la relación entre el salario emocional y engagement y conocer la relación que tuvo en los colaboradores de una empresa de seguridad.

Esta investigación contó con un diseño correlacional descriptivo, esto significa que se dedica a describir variables y relacionarla de acuerdo a su forma natural entre ambas variables. (Sousa, Driessnack y Costa, 2007)

#### **Nivel de investigación**

De acuerdo a la clasificación realizada por Bunge (1989) el estudio se desarrolló dentro de un nivel Aplicada, puesto que se caracterizó por presentar como objetivo brindar alternativas de solución ante este problema de investigación, por medio de la información recolectada dentro de la investigación.

### **2.2. Variables, operacionalización**

#### **Salario Emocional**

##### ***Definición conceptual***

“Se trata de proporcionar a los empleados beneficios, no monetarios, que les hagan sentirse cómodos dentro de la empresa y creen en la compañía un valor adicional, del

que los empleados no quieran desprenderse y que diferencie a la empresa de las demás. Pueden tratarse de servicios concretos o dotaciones materiales”. Gómez, C. (2011)

### ***Definición operacional***

Esta variable será evaluada a través del Cuestionario de Salario emocional constituido por 30 ítems, midiendo a través de sus 5 dimensiones. Las puntuaciones de menor igual – 103 corresponde a la categoría Inadecuado, de 104 – 106 aceptable salario emocional y de mayor igual – 107 adecuado salario emocional. Esta prueba que mide Salario emocional cuenta con 5 dimensiones credibilidad, que cuenta con indicadores confianza y conocimiento; la dimensión respeto cuenta como indicadores a trato y empatía; imparcialidad cuenta con tres indicadores justicia, independencia y transparencia, orgullo cuenta con indicadores a sentido de pertinencia y profesionalización y por ultimo camaradería que tiene como indicadores a vinculación y participación. La prueba cuenta con una escala de medición ordinal.

### **Engagement**

#### ***Definición conceptual***

“Se relaciona con el altruismo organizacional, cooperación en el grupo, estar ilusionado por el trabajo, capacidad para afrontar demandas, conexión energética y afectiva con el trabajo, motivación por el trabajo, compromiso por el trabajo o enamoramiento por el trabajo". Cárdenas, T. (2014)

#### ***Definición operacional***

Las puntuaciones que se obtuvieron fue sumando los puntajes de cada dimensión y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. El puntaje total que se puede obtener es del rango de 0 a 6 puntos. Esta prueba que mide Engagement cuenta con 3 dimensiones, vigor el cual su indicador es energía, dedicación donde su indicador es significado del trabajo y absorción donde su indicador es inmersidad en el trabajo. La prueba cuenta con una escala de medición ordinal.

## 2.3. Población y muestra

### Población

Se le conoce como población a todo el grupo de personas que interesa estudiar con el fin de responder una pregunta de investigación. (Kelmanky, 2009)

Esta investigación se realizó en una empresa de seguridad ubicado en el distrito del Cercado de Lima, esta empresa se encuentra formada desde hace 28 años, ofreciendo servicios de seguridad, protección personal, vigilancia en centros comerciales, vigilancia interna en empresas, instalaciones de seguridad entre otros. Esta empresa de seguridad tiene 4500 colaboradores en Lima – Perú, entre personal de seguridad, personal administrativo, personal de limpieza, etc.

### Muestra

Subconjunto de elementos representativos que pertenecen a la población, los resultados obtenidos en su estudio de investigación se pueden englobar a la población de la cual se extrajo. (Quintana y Cortavarria, 2009). La muestra que se tomó para realizar esta investigación está compuesta por 355 agentes de seguridad entre los 25 a 60 años de edad, teniendo en cuenta los años de experiencia laboral desde los 2 a 20 años, de ambos sexos, de todos los estados civiles, que se encuentran laborando dentro de unidades de las empresas, Nestlé, APM Terminals, entre otras.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{N \times E^2 + Z^2 \times q \times p}$$

N: Cantidad de la población (4500)

Z: Nivel de confianza (95%)

E: Error máximo permitido (5%)

p: proporción aproximada del objeto en estudio en la población utilizada. (0,5)

q: proporción de la población que se tomara como referencia (0,5)

n: Cantidad de la muestra.

### Muestreo

En este estudio de investigación se utilizó el muestreo probabilístico, puesto que se conoció el número de población del lugar donde se realizará la investigación. Así mismo será una investigación con un muestreo de tipo estratificado, siendo diferentes locales las que se irán a tomar como referencia. Se dice que un muestreo de tipo

estratificado es donde la población se divide en grupos homogéneos, para luego realizar un muestreo aleatorio simple de unidades muestrales dentro de cada estrato. (Kelmansky, 2009).

***Formula de muestreo estratificado:***

$$X = \frac{Y \times 355}{4500}$$

X: cantidad de personas a evaluar

Y: cantidad de personal en la unidad.

4500: Población

355: muestra de la población

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Salario Emocional**

Cuestionario de Salario emocional

|                     |   |  |
|---------------------|---|--|
| Nombre original     | : | Cuestionario de Salario emocional                                  |
| Autor               | : | Minchán Rojas, Oscar   |
| Año                 | : | 2017   |
| Técnica             | : | Encuesta   |
| Tipo de instrumento | : | Cuestionario, tipo de escala likert                                |
| Objetivo            | : | Evaluar el nivel de salario emocional                              |
| Población           | : | 24 trabajadores  |
| Aplicación          | : | Adultos  |
| Duración            | : | 30 minutos   |
| Indicaciones        | : | La/el encuestador marcará en cada ítem, de acuerdo a su percepción |
| N° de ítems         | : | 30 preguntas estructuradas   |
| Significación       | : | Evalúa 5 dimensiones   |
| Dimensiones         | : | Credibilidad, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería        |
| Materiales          | : | Hoja de preguntas y lápiz  |

### ***Validez y confiabilidad en Perú:***

Este cuestionario de salario emocional fue aplicado en 24 colaboradores de la oficina del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Lima.. En esta prueba como coeficiente de alfa de cronbach en la prueba original y adaptada tuvo 0,929 significando un rango alto en confiabilidad, Con respecto a la validez de la prueba nos indican que esta escala en original y adaptada tiene como resultado de validez un 0,468 lo que significa no ser paramétrico.

### ***Validez y confiabilidad realizada en esta investigación***

Para los fines del estudio científico se realizó la aplicación de la prueba a 50 agentes de seguridad con edades comprendida entre los 25 a 60 años, obteniendo una confiabilidad de omega de Mc Donal's 0.925 por otra parte la validez que se obtuvo fue una significancia de 0,00 lo que significa no ser paramétrica.

### **Engagement**

#### Escala UWES

|                     |   |  |
|---------------------|---|--|
| Nombre original     | : | Utrecht Work Engagement Scale                                      |
| Autores             | : | Schaufeli, Salanova, Gonzáles y Bekker                             |
| Año                 | : | 2002   |
| Técnica             | : | Encuesta   |
| Tipo de instrumento | : | Cuestionario, tipo de escala likert                                |
| Objetivo            | : | Evaluar el nivel de engagement                                     |
| Población           | : | 145 colaboradores  |
| Aplicación          | : | Adultos  |
| Duración            | : | 30 minutos   |
| Indicaciones        | : | La/el encuestador marcará en cada ítem, de acuerdo a su percepción |
| Nº de ítems         | : | 15 preguntas estructuradas   |
| Significación       | : | Evalúa 3 dimensiones   |

|             |   |                               |
|-------------|---|-------------------------------|
| Dimensiones | : | Vigor, Dedicación y Absorción |
| Materiales  | : | Hoja de preguntas y lápiz     |

### ***Validez y confiabilidad:***

Esta escala UWES fue aplicado 25 estudios llevados a cabo entre 1999 y 2003 en Holanda y Bélgica, así mismo fue aplicado en una sola organización, incluyendo a diversos grupos profesionales tales como granjeros o médicos. En la prueba original y adaptada tiene como alfa de cronbach en sus dimensiones Vigor 0,77, Absorción 0,73 y en Dedicación 0,89 significando un rango alto en confiabilidad.

### ***Validación en el Perú***

La adaptación de la esta escala UWES fue realizado por Jiménez, et al . Aplicado en 145 profesores evaluados de educación básica de los niveles de primaria y secundaria que se encuentran laborando en Lima Metropolitana, el rango de edades de la muestra fueron de 24 a 69 años. Hicieron uso de las versiones de 15 y 9 ítems, esta prueba tiene como alfa de en sus dimensiones Vigor 0.79, Dedicación 0.82 y Absorción 0.66.

### ***Validación de prueba realizada en esta investigación***

La prueba piloto fue aplicada en agentes de seguridad, desde los 25 a 60 años de edad, el coeficiente de confiabilidad de omega de McDonald's fue de 0.843. Con respecto a la validez de la prueba piloto para esta investigación se obtuvo una significancia de 0,00 lo que significa no ser paramétrica.

### ***Escala de confiabilidad según Guilford***

Según los niveles de confiabilidad del autor Guilford (1956), nos indica que un coeficiente muy baja del alfa de cronbach es de 0 – 0,20, un coeficiente de alfa de cronbach baja es de 0,21 – 0,40, un coeficiente moderado de alfa de cronbach es de 0,41 – 0,60, mientras que un coeficiente alta de alfa de cronbach es de 0,61 – 0,80 y por ultimo un coeficiente muy alta de alfa de cronbach es de 0,91 – 1.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los resultados obtenidos se mostraron en cuadros de doble entrada (regido por el manual APA), para lo cual se trabajará con el programa estadístico SPSS24

### **Análisis descriptivo**

Según la estadística descriptiva, se trabajó: mediana, media aritmética, moda, porcentajes, frecuencias, percentiles y desviación estándar.

### **Estadística inferencial**

Según a la estadística inferencial, se trabajó:

- Kolmogorov – Sminoc, para esto conocer si los datos recolectados se ajustaron a una distribución normal o no.
- Rho de Spearman: para conocer la relación entre las variables no paramétricas.
- Kruskal Wallis: para conocer si existió diferencias significativas según edad, estado civil y tiempo de servicio en dos variables no paramétricas.
- Chi cuadrado: para comprobar la independencia entre variables.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente investigación se considera el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo del proyecto, evitando el plagio, respetando la autoría citándose la información utilizada.

- Se realizó el proceso de gestión para obtener el permiso correspondiente a los autores de los instrumentos empleados en esta investigación.
- La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de los colaboradores de la empresa de seguridad., a quienes se les informó el tiempo que va a requerir y su participación dentro de esta investigación.
- Se respetó los principios de la bioética: autonomía, dándose a respetar los valores y opciones personales del investigador, en busca de la beneficencia al mayor bien posible para la población general a través de la información presentada y de justicia.
- Así mismo se señala que la responsable del presente proyecto no tiene ningún tipo de interés que comprometa la integridad de este trabajo.



### III. RESULTADOS

Como parte de los resultados, se tomó en cuenta como primer procedimiento someter los datos a la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra, con la finalidad de conocer si proceden de una distribución normal o no.

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

| Salario emocional |              |         |               |         |             | Engagement |       |            |           |       |
|-------------------|--------------|---------|---------------|---------|-------------|------------|-------|------------|-----------|-------|
| Estadísticos      | Credibilidad | Respeto | Imparcialidad | Orgullo | Camaradería | Total      | Vigor | Dedicación | Absorción | Total |
| N                 | 355          | 354     | 355           | 354     | 355         | 353        | 355   | 355        | 355       | 355   |
| K-S               | ,170         | ,139    | ,060          | ,175    | ,228        | ,074       | ,167  | ,179       | ,177      | ,147  |
| P                 | ,000         | ,000    | ,004          | ,000    | ,000        | ,000       | ,000  | ,000       | ,000      | ,000  |

En esta tabla podemos observar que, las dimensiones de salario emocional y las dimensiones de engagement no se ajustan a la distribución normal ( $p < 0.05$ ). Así mismo el total de ambas variables tampoco se ajustan a la distribución normal. Esto nos indica que se debe de utilizar una de las pruebas no paramétricas, para esta investigación se hizo uso del Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Correlación entre Salario emocional y engagement*

| Salario emocional | Engagement |        |
|-------------------|------------|--------|
|                   | Rho        | ,426** |
|                   | P          | ,000   |
|                   | N          | 355    |

En la tabla 2, se puede observar que existe correlación entre salario emocional y engagement, obteniendo como resultado a un coeficiente de correlación de  $Rho = ,426^{**}$ .

**Tabla 3***Correlación entre salario emocional con las dimensiones de engagement*

|                   |     | Engagement |            |           |
|-------------------|-----|------------|------------|-----------|
|                   |     | Vigor      | Dedicación | Absorción |
| Salario emocional | Rho | ,380**     | ,117*      | ,402**    |
|                   | P   | ,000       | ,028       | ,000      |
|                   | N   | 355        | 355        | 355       |

En la tabla 3, se puede observar que si existe una correlación directa entre salario emocional con cada una de las dimensiones de engagement, con puntajes que se encuentran entre ,117\* y ,402\*\*.

**Tabla 4***Correlación entre engagement con las dimensiones de salario emocional*

|                   |     | Engagement   |         |               |         |             |
|-------------------|-----|--------------|---------|---------------|---------|-------------|
|                   |     | Credibilidad | Respeto | Imparcialidad | Orgullo | Camaradería |
| Salario emocional | Rho | ,257**       | ,383**  | ,344**        | ,319**  | ,354**      |
|                   | P   | ,000         | ,000    | ,000          | ,000    | ,000        |
|                   | N   | 355          | 355     | 355           | 355     | 355         |

En la tabla 4, se puede observar que existe relación directa entre engagement con cada una de las dimensiones de Salario emocional con puntajes que se encuentran entre ,257\*\* y ,383\*\*.

**Tabla 5**

*Salario emocional en colaboradores de una empresa de seguridad del cercado de lima 2018, según edad, estado civil y tiempo de servicio*

| <b>Salario emocional</b>  |                  |          |                       |                                       |           |          |
|---------------------------|------------------|----------|-----------------------|---------------------------------------|-----------|----------|
|                           | <b>Categoría</b> | <b>N</b> | <b>Rango Promedio</b> | <b>Kruskal Wallis (X<sup>2</sup>)</b> | <b>gl</b> | <b>p</b> |
| <b>Edad</b>               | 25 – 29          | 106      | 158,66                | 13,150                                | 3         | ,004     |
|                           | 30 – 37          | 75       | 157,29                |                                       |           |          |
|                           | 38 – 48          | 99       | 192,55                |                                       |           |          |
|                           | 49 – 60          | 75       | 202,80                |                                       |           |          |
|                           | Total            | 355      |                       |                                       |           |          |
| <b>Estado civil</b>       | Soltero          | 101      | 154,87                | 8,338                                 | 3         | ,040     |
|                           | Casado           | 135      | 182,93                |                                       |           |          |
|                           | Viudo            | 51       | 176,40                |                                       |           |          |
|                           | Conviviente      | 68       | 199,19                |                                       |           |          |
|                           | Total            | 355      |                       |                                       |           |          |
| <b>Tiempo de servicio</b> | 2 – 5            | 196      | 166,41                | 6,125                                 | 3         | ,106     |
|                           | 6 – 10           | 136      | 187,27                |                                       |           |          |
|                           | 11 – 13          | 13       | 224,68                |                                       |           |          |
|                           | 14 – 20          | 10       | 192,40                |                                       |           |          |
|                           | Total            | 355      |                       |                                       |           |          |

En la tabla 5, se puede observar que no existen diferencias significativas entre estado civil y tiempo de servicio. Sin embargo si existe diferencias significativas en la edad de los colaboradores siendo  $p < 0.05$

**Tabla 6**

*Engagement en colaboradores de una de empresa de seguridad del cercado de lima 2018, según edad, estado civil y tiempo de servicio*

| <b>Salario emocional</b>  |                  |          |                       |                                       |           |          |
|---------------------------|------------------|----------|-----------------------|---------------------------------------|-----------|----------|
|                           | <b>Categoría</b> | <b>N</b> | <b>Rango Promedio</b> | <b>Kruskal Wallis (X<sup>2</sup>)</b> | <b>gl</b> | <b>p</b> |
| <b>Edad</b>               | 25 – 29          | 106      | 174,32                | 3,438                                 | 3         | ,329     |
|                           | 30 – 37          | 75       | 161,76                |                                       |           |          |
|                           | 38 – 48          | 99       | 187,52                |                                       |           |          |
|                           | 49 – 60          | 75       | 186,86                |                                       |           |          |
|                           | Total            | 355      |                       |                                       |           |          |
| <b>Estado civil</b>       | Soltero          | 101      | 159,09                | 6,805                                 | 3         | ,078     |
|                           | Casado           | 135      | 177,70                |                                       |           |          |
|                           | Viudo            | 51       | 188,26                |                                       |           |          |
|                           | Conviviente      | 68       | 198,99                |                                       |           |          |
|                           | Total            | 355      |                       |                                       |           |          |
| <b>Tiempo de servicio</b> | 2 – 5            | 196      | 171,72                | 2,923                                 | 3         | ,404     |
|                           | 6 – 10           | 136      | 183,78                |                                       |           |          |
|                           | 11 – 13          | 13       | 218,82                |                                       |           |          |
|                           | 14 – 20          | 10       | 177,60                |                                       |           |          |
|                           | Total            | 355      |                       |                                       |           |          |

En la tabla 6, se puede observar que no existen diferencias significativas de salario emocional según edad, estado civil y tiempo de servicio ( $p > 0.05$ ).

**Tabla 7***Análisis descriptivo de manera general de Salario emocional*

| Salario emocional | F   | %      |
|-------------------|-----|--------|
| Inadecuado        | 54  | 15,2%  |
| Aceptable         | 5   | 1,2%   |
| Adecuado          | 296 | 97,4   |
| Total             | 355 | 100,0% |

---

$\chi^2 = 406,578$ ; gl = 2 y p = ,000

En la tabla 7, se puede ver que el 97,4% del total de colaboradores presentan un nivel adecuado de salario emocional, mientras que solo un 1,2% presenta tener un aceptable salario emocional y el 15,2% poseen un nivel inadecuado de salario emocional.

**Tabla 8***Análisis descriptivo de engagement de forma general y por dimensiones: vigor, dedicación y absorción*

|              | Vigor                                     |       | Dedicación                                 |       | Engagement<br>Absorción                    |       | General                                    |       |
|--------------|---|-------|--|-------|--|-------|--|-------|
|              | f   | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     |
| Muy bajo     | 0   | 00%   | 0  | 00%   | 5  | 1,4%  | 0  | 00%   |
| Bajo         | 0   | 00%   | 5  | 1,4%  | 1  | 0,3%  | 1  | ,3%   |
| Promedio     | 49  | 13,8% | 37   | 10,4% | 96   | 27,0% | 44   | 12,9% |
| Alto         | 190                                       | 53,5% | 193  | 54,4% | 130  | 36,6% | 163  | 52,9% |
| Muy Alto     | 116                                       | 32,7% | 120  | 33,8% | 123  | 34,6% | 147  | 33,7% |
| Total        | 355                                       | 100%  | 355  | 100%  | 355  | 100%  |  |       |
| Chi cuadrado | $\chi^2 = 84,073$ ;<br>gl = 2<br>p = 0,00 |       | $\chi^2 = 242,668$ ;<br>gl = 3<br>p = ,000 |       | $\chi^2 = 226,282$ ;<br>gl = 4<br>p = ,000 |       | $\chi^2 = 192,065$ ;<br>gl = 3<br>p = ,000 |       |

En la tabla 8, de manera general se observa que el 52,9% de los colaboradores encuestados poseen un nivel alto de engagement, sobre todo en la dimensión dedicación (54,4%), sin embargo el 0,3% de ellos presentan un bajo nivel de engagement dentro de la dimensión llamada absorción.

#### IV. DISCUSIÓN

Posteriormente a obtener los resultados de este estudio de investigación que nos da respuesta al problema que se presentó al inicio, en este capítulo se procede a presentar la discusión de dichos resultados, comparándolos con resultados de otros autores y las teorías que sustentan las variables usadas en esta investigación. Así mismo, es importante decir que este estudio se desarrolló con relación entre el salario emocional y el engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del cercado de lima, 2018.

En cuanto a los datos derivan de una distribución no normal, para esto se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman para obtener los resultados de cada uno de los objetivos, tanto el general como los específicos, en la cual demuestra un grado de correlación directa y significativa, es decir los colaboradores con salario emocional manifiestan un alto nivel de engagement; esto nos permite la validez de la hipótesis general.

El primer objetivo específico, el cual consiste en determinar la relación a modo de correlación entre salario emocional con dimensiones de engagement, se halló una correlación directa y muy significativa con cada una de ellas, sobre todo con la dimensión absorción obteniendo un  $Rho = ,402^{**}$ , esto significa que los colaboradores de esta empresa presentar dificultad para dejar sus actividades laborales, es decir, que dejan que el tiempo pase rápidamente al momento de realizar sus funciones. Esto se encuentra respaldado con la teoría de Autodeterminación de Ryan y Deci (2000) explicando que los ambientes laborales que brindan apoyo a las necesidades básicas de los colaboradores, lo que significa que la motivación le concierne la dirección y la persistencia, lo que esto parece encontrarse relacionado con las dimensiones del engagement. Así mismo estos resultados se puede avalar con las conclusiones del autor Cumpa quien obtuvo una correlación directa y significativa en la dimensión vigor  $Rho = ,410^{**}$ .

El segundo objetivo específico, donde se busca determinar la relación a modo de correlación entre engagement con las dimensiones de salario emocional, se obtuvo que existe una correlación directa y significativa entre salario emocional con la dimensión respeto  $,383^{**}$ , indicándonos que los colaboradores de esta

empresa poseen respeto ante sus autoridades, funciones y compañeros de trabajo. Estos resultados se pueden comparar con los resultados de Estrada y Vargas (2017) quien en su tesis titulada “papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral” indicándonos que en la dimensión satisfacción con las prestaciones percibidas obtuvo una correlación directa y muy significativa de ,360\*\*. Así mismo estos resultados se pueden respaldar con la teoría de la satisfacción laboral del autor Herzberg, explicándonos que se busca demostrar reconocimiento constante por el desempeño laboral, a través del crecimiento profesional y personal, como mostrando respeto y dedicación por sus funciones y personal con el que labora.

El tercer objetivo específico de este estudio de investigación, estuvo sujeta a describir la percepción respecto al salario emocional de manera general, el cual se encontró que existe un grupo de colaboradores que el 15,2%, manifiestan un inadecuado salario emocional el 1,2% perciben un aceptable salario emocional y el 97,4% un adecuado salario emocional. Estos resultados respalda la teoría de Frederick Winslow Taylor (2016, citado por Castañeda, Salinas y Uribe) quienes mencionaron que a falta de efectividad en una organización es la holgazanería, lo que nos quiere decir que estos empleados realizan sus funciones de forma lenta. Por otro lado esto nos indica que el salario emocional influye en las actividades laborales de quienes trabajan en la empresa. Así mismo el análisis de los resultados donde nos indica que existe correlación directa y significativa coinciden con una de las conclusiones de la Tesis de Minchán (2017) titulada: Salario emocional y retención del talento humano en la oficina general de recursos humanos del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, donde el 29% de los colaboradores perciben un inadecuado salario emocional, el 38% un nivel adecuado y el 33% un nivel aceptable, por ende comparándolo con esta investigación se dice que el salario emocional puede provocar un índice alto de engagement, haciendo que la organización retenga al colaborador y evite el despido o la renuncia.

Por lo tanto, para el cuarto objetivo específico, se tomó en cuenta que el engagement que presentan los colaboradores es en relación a las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, lo cual se puede avalar con la proposición de los autores Bakker y Demoroti (2014, Cárdenas y Dipp) quienes nos explican que el

engagement es el sentido contrario del burnout, es decir cuando los colaboradores se sienten con energía y realizan sus funciones con ánimo se le denomina engagement, mientras que al presentar burnout significa presentar estrés, cansancio y entre otros estados que produce desgaste mental y físico para realizar las funciones laborales e incluso las actividades cotidianas en casa. Teniendo en cuenta que el 52,9% de los colaboradores de esta investigación presentan un nivel alto de engagement y el 33,7% presenta un nivel muy alto de engagement, a diferencia de los resultados obtenidos por la autora Berardi (2015) quien en su tesis titulada “Motivación laboral y engagement” nos presenta que el 50% de los colaboradores presentan un nivel medio y el 45,35% de los colaboradores presenta un nivel alto de engagement.

Mientras se presente tener engagement se demuestra tener dedicación para realizar las funciones laborales, así mismo se observa que los colaboradores pueden presentar esfuerzo, lo que puede evidenciar que ellos pueden cumplir con las metas se proponen ya sea personales, como también las metas de la empresa en la que laboran, por otra parte también presentar, esfuerzo por ir aprendiendo cada vez más, sobre las funciones que diariamente realizan o sobre algún otro cargo dentro de la línea de carrera que les permite la empresa obtener.

En el quinto objetivo específico, de los resultados obtenidos en relación a salario emocional y las variables sociodemográficas edad, estado civil y tiempo de servicio, se obtuvo que los colaboradores de todos los estados civiles y con tiempo de servicio entre 2 a 20 años, no presentan diferencias significativas, lo que puede evidenciar que los colaboradores sin importar el estado civil o tiempo que se encuentren laborando puede poseer salario emocional, este resultado se puede respaldar con la teoría que nos presenta la autora Pita (2016) explicando que existen tres grupos que deben de existir: las oportunidades para desarrollarse dentro de la organización, el balance de vida donde se encuentran los horarios flexibles, la integración familiar a través de concursos o actividades recreativas, así mismo también se encuentra dentro el bienestar emocional, en el que se vincula los valores, participación, retos profesionales, etc. Para esto, los resultados obtenidos en esta investigación han sido comparados con los resultados de la autora Livia (2016) quien en su tesis titulada “Compensación y salario emocional de los trabajadores del hospital Hermilio Valdizan, Lima 2016”



quien como resultado obtuvo una significancia 0.00 menor a 0.05 en la variable socio demográfica de tiempo de servicio lo que significa que si existe diferencia significativa, sin embargo a diferencia de los resultados de este estudio.

En estos resultados se puede evidenciar que existe salario emocional para las personas que tienen compromisos y que llevan trabajando un rango mayor de tiempo, lo que puede significar que son ellos quienes presentan mayor salario emocional, al disfrutar de lo que reciben gracias a la empresa.

Por otra para el sexto objetivo específico en el que consiste en la relación entre engagement y las variables sociodemográficas edad, estado civil y tiempo de servicio se obtuvo que no existe diferencias significativas entre las variables sociodemográficas. A comparación de la tesis de los autores Abanto, García y Vela (2017) en su tesis titulada: engagement y satisfacción laboral, indica que no tuvo diferencias significativas en la variable sociodemográficas de edad. Este resultado se respalda con la teoría de Hackman y Oldham (1975,1976) donde nos explican que existen la importancia que se requiere para las diferencias funciones que ayudan a agilizar las diferentes habilidades de los colaboradores, la identificación de funciones lo que significa el grado en el que lugar donde se labora permita la realización de un buen resultado, el empleo que presenta tener reconocimientos por otros colaboradores, la autonomía donde indica que el colaborador puede llegar a realizar sus funciones de manera libre e independiente y por último el feedback donde se observa que el empleador le facilita al colaborador la información necesaria para la mejoría de su desempeño laboral.

Se puede determinar que la organización donde desempeñan sus labores estos agentes de seguridad, entrega los recursos necesarios para que puedan realizar sus funciones de manera favorable, esto estaría ayudando a que los colaboradores se sientan a gusto laborando en la empresa, permitiéndoles continuar en su lugar de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Luego de dar a conocer los resultados de esta investigación y compararlas con las hipótesis planteadas, se llegó a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** Los colaboradores que poseen mayor salario emocional, se muestran respetuosos frente a su trabajo y frente a sus superiores u otras personas con quienes laboran, imparciales hacia las situaciones laborales y así mismo con mayor engagement, es decir mostrándose vigorosos y enérgicos para realizar las funciones asignadas.

**SEGUNDA:** Los colaboradores que presentan un índice alto de salario emocional, es decir que se sienten satisfechos con los recursos que sus superiores y personas encargadas les entregan (compensación no monetaria), se reflejará en ellos cualidades que harán que sobresalga en sus funciones, se les verá agradecidos, con mayor energía para realizar sus actividades, presentando dedicación ante sus funciones laborales, esto estaría transmitiendo las tres dimensiones del engagement, vigor, dedicación y absorción.

**TERCERA:** Los colaboradores que poseen un índice alto de engagement, es decir, que se muestren enérgicos, vigorosos y con habilidades para retener indicaciones de otras funciones que se les puede asignar, son quienes presentan tener un alto índice de salario emocional, haciendo que ellos se vean confiados en lo que van a recibir y son leales a ellos.

**CUARTA:** Los colaboradores que poseen salario emocional tendrán una apropiada conducta hacia sus labores diarios, se sentirán capaces de realizar nuevas funciones, se sentirán entusiasmados por las recompensas no monetarias que van a recibir como compensación por su esfuerzo y dedicación en su centro de trabajo.

**QUINTA:** Los colaboradores que presenten un alto nivel de engagement sentirán que deben ser más dedicados en sus labores, sus actividades serán eficaces, siendo ellos leales y habrá la posibilidad de que confíen en los objetivos y metas que se propone la empresa, y de encontrarse en un buen ambiente laboral serán capaces de brindar sus opiniones o sugerencias, haciendo que esto les permita ser pieza importante para el área de talento humano.

**SEXTA:** La variable sociodemográfica tiempo de servicio no determina el desarrollo de salario emocional, es decir, todos los seres humanos pueden desarrollarse independientemente del tiempo en el que se encuentren laborando. Así mismo es importante resaltar que existe un mayor rango de edad de entre 40 a 60 años donde se evidencia índices altos de salario emocional y aún más si estos colaboradores son convivientes, pues se interpreta que en estas personas existe satisfacción por los recursos no monetarios que la empresa les ofrece.

**SÉPTIMA:** Las variables sociodemográficas edad, estado civil y tiempo de servicio no son factores determinantes para desarrollar engagement, se explica que todo los colaboradores podrían poseer engagement en diferentes niveles sin importar el rango de edad, el tiempo en el que se encuentran laborando y menos si se encuentran casados, solteros, viudos o conviviendo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después de haber concluido con este estudio de investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se sugiere realizar investigaciones con las mismas variables o con otras que pudieran aportar posteriormente al estudio científico.
2. Es necesario tomar en cuenta estos instrumentos de evaluación para la medición de las variables salario emocional y engagement, aplicada para otras muestras.
3. Es necesario aplicar este estudio de investigación en muestras amplias que permita ampliar la validez y la confiabilidad de las pruebas empleadas.
4. Aplicar estas escalas en otras poblaciones, en el ámbito educación, clínico, etc, esto permitirá evidenciar diferencias o similitudes en cuanto a los resultados que se obtienen.

## VII. REFERENCIAS

- Abanto, W., Ramírez, E. y Vela, O. (2017) Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura. (Tesis de licenciatura).
- Alarcón, R. (2017) En torno a los fundamentos filosóficos de la psicología positiva. Recuperado de file:///C:/Users/FAMILIA/Downloads/1737-6419-1-PB%20(1).pdf
- Berardi, A. (2015) Motivación laboral y engagement. Recuperado de [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1)
- Bunge, M. (1989). *La investigación científica*. Barcelona: Ariel.
- Bravo, E. (2013) El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador (Tesis de psicólogo organizacional).
- Cárdenas, T. y Dipp, A. (febrero de 2014) Engagement ilusión por el trabajo un modelo teórico conceptual. *Redie*, p. 39.
- Castañeda, D; Salinas, K. y Uribe, D. (2016) *Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Cumpa, M. (2015) *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán , Chiclayo, Perú.
- Dacal, I. (2017) *Recursos laborales y engagement: estudio de caso con equipos de trabajo en una empresa de desarrollo de software de Córdoba durante el periodo 2015 – 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Siglo 21, Córdoba, Perú.
- Estrada, W., & Vargas, L. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo Callao, 2017* (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Callao, Perú.
- García, S. (2017). *La satisfacción laboral en relación con el salario emocional*.

- (Tesis de pregrado). Universidad de la Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España.
- Gay, L. y Airasain, P. (2009). Educational research. Competencias for analysis and application. (7ed). New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Gómez, C. (2011) El salario emocional. Recuperado de file:///C:/Users/ /Downloads/DEFINICION%20DE%20SALARIO%20EMOCIONAL%20-%20PAGINA%206%20(2).pdf
- Guilford, J (1956). Fundamental Statistics in Psuchology and Education. New York: McGraw Hill: 3° Ed.
- Kelmansky,D. (2009) *Estadística para todos* . Argentina: Instituto nacional de educación tecnológica
- Livia, O (2016) Compensación y salario emocional de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan, Lima 2016. (Tesis para magister en gestión pública). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Lupano, M y Castro, A (2010) Psicología positiva: Análisis desde su surgimiento. *Prensa Médica Latinoamericana*. Volumen IV (1), p. 43.
- Luis, J., y Espinosa, A. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)
- Mesa, C y Alvarado, V (Julio2017) Salario emocional. *Informe mensual del mercado laboral*. Volumen (7), p. 4
- Minchán, O. (2017) *Salario emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. (Tesis maestría de administración), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Pita, B. (29 de Agosto de 2016) El salario emocional, beneficios no económicos para un mejor ambiente laboral.*Canalti, más cerca de ti*. Volumen (531), 12.
- Quintana, C y Cortavarria, A. (2009) *Estadística aplicada a la investigación científica*. Perú: Colección Shara.
- Rivero (2017) El salario emocional tiene más importancia. Recuperado de <https://edicionimpresa.elcomercio.com/es/0910000037a80ce4-c892-4974-bbda-84dd13c10c1d>

- Rogero, P (2005) *Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería*, (Tesis Doctoral), Universidad de Málaga, España.
- Ryan y Deci (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sousa, Driessnack y Costa (2008) Revisión de diseño de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. Recuperado de file:///C:/Users/karla.pajares/Downloads/DESCRPTIVO%20Y%20CORRELACIONAL.pdf
- Tam, J. Vera, G. y Oliveros, R. (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. Recuperado de file:///C:/Users/karla.pajares/Downloads/DISE%C3%91O%20NO%20EXPERIMENTAL.pdf
- Tanguila. J (2016) *El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo y operativo del distrito de educación intercultural 15d01 Tena*. (Tesis de maestría), Universidad Tecnológica Equinoccial.

## Anexo 1: Matriz de consistencia.

**TÍTULO:** “Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018”

**AUTOR:** Pajares Velarde, Karla.

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | VARIABLES E INDICADORES     |                        |                         |  |                      |                          | Medición de la variable engagement |
|---|---|-----------------------------|------------------------|-------------------------|--|----------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Problema principal:   | Objetivo general:   | Variable: Salario emocional |                        |                         | Medición de la variable salario emocional  | Variable: Engagement |                          |                                    |
|   |   | Dimensiones                 | Indicadores            | Ítems                   |  | Dimensiones          | indicadores              | ítems                              |
| ¿Qué relación existe entre el salario emocional y el engagement en los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito de Cercado de Lima, 2018? | Determinar la relación entre salario emocional y engagement de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018   | Credibilidad                | Confianza              |                         | Las puntuaciones de menor igual – 103 corresponde a la categoría Inadecuado, de 104 – 106 aceptable salario emocional y de mayor igual – 107 adecuado salario emocional. | Vigor                | Energía                  | 1,2,3,4,5                          |
|   |   |                             | Conocimiento           | 1;2;3                   |  |                      |                          |                                    |
|   | <b>Objetivos específicos:</b>   | Respeto                     | Trato                  |                         |  | Dedicación           | Significado de trabajo   | 6, 7, 8, 9,10                      |
|   | O1: Determinar la relación, a modo de correlación, entre salario emocional con las dimensiones de engagement expresado en: vigor, dedicación y absorción.   |                             | Empatía                | 4;5;6;7 y 8             |  |                      |                          |                                    |
|   | O2: Determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de salario emocional expresados en: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.  | Imparcialidad               | Justicia               | 9:10:11:12:             |  | Absorción            | Inmersidad en el trabajo | 11, 12, 13, 14,15                  |
|   |   |                             | independencia          | 13:14:15:16:17:18:19:20 |  |                      |                          |                                    |
|   | O3: Describir la percepción respecto al salario emocional de manera general y por dimensiones expresados en credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería de los colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018 | Orgullo                     | Transparencia          |                         |  | Participación        |                          |                                    |
|   |   |                             | Sentido de Pertinencia | 22;23;24;25:26          |  |                      |                          |                                    |
|   | O4: Describir el engagement de manera general y por dimensiones expresados en vigor, dedicación y absorción.  | Camaradería                 | Profesionalización     |                         |  |                      |                          |                                    |
|   |   |                             | Vinculación            | 27;28;29 y 30           |  |                      |                          |                                    |



| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | ESTADÍSTICA A UTILIZAR   |
|--|---|---|--|
| <p><b>TIPO:</b>El tipo de investigación que se llevará a cabo es descriptivo – correlacional, debido a que se busca obtener la relación entre el salario emocional y engagement; y conocer su influencia en los colaboradores de una empresa de seguridad.</p> <p><i>Descriptivo:</i> Porque el análisis busca describir las características de los resultados obtenidos.</p> <p><i>Correlacional:</i> Porque dentro de esta investigación se buscó correlacionar dos variables, salario emocional y engagement.</p> <p><b>DISEÑO:</b> Diseño no experimental: Se dice que esta investigación es de diseño no experimental puesto que no se ha realizado la manipulación de las variables a estudiar.</p> <p>Así mismo los datos de esta investigación serán de diseño tipo transversal, ya que se darán en un momento y tiempo.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Este estudio se encuentra desarrollado dentro de una nivel básico, que se caracteriza por presentar como objetivo la correlación y el estudio de datos que permiten obtener nuevos conocimientos al campo de investigación.</p> | <p><b>POBLACIÓN:</b> Censal</p> <p>Población: La población objeto de estudio, serán los 4500 colaboradores que laboran en la empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima.</p> <p>Tamaño de muestra: 355 colaboradores de la empresa de seguridad.</p> <p>Tipo de muestreo: Así mismo será una investigación con un muestreo de tipo estratificado, siendo diferentes locales las que se irán a tomar como referencia.</p> | <p><b>Variables</b></p> <p><u>Variable 1: Salario emocional</u></p> <p>Instrumento: Cuestionario de Salario emocional con 30 ítems, de los cuales se dividen en 5 dimensiones, credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería.</p> <p>Autor: Minchán Rojas, Oscar.</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de aplicación: Colaboradores de una empresa de seguridad.</p> <p><u>Variable 2: Engagement</u></p> <p>Instrumento: Escala UWES, el cual cuenta con 15 ítems, de los cuales están divididos en 3 dimensiones vigor, dedicación y absorción.</p> <p>Autor: Schaufeli, Salanova, Gonzáles y Bekker</p> <p>Año: 2002</p> <p>Ámbito de aplicación: Colaboradores de una empresa de seguridad.</p> | <p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se hará un análisis descriptivo con los resultados obtenidos mediante una prueba estadística que describe el comportamiento de la variable, los que serán presentados a través cuadros estadísticos y gráficos.</p> <p>Se usara como muestra a toda la población que son 64 personas que laboran en turnos rotativos en el Departamento de Farmacia.</p> <p><b>Presentación de datos</b></p> <p>Con esta información realizaremos <u>tablas de frecuencia</u> y tablas de consistencias, asimismo utilizaremos gráficos que permitan identificar la proporción de datos o respuestas disponibles para su análisis.</p> |

## Anexo 2. Instrumentos de evaluación

### CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

Autor: Minchán, O.

Año: 2017

**Edad:**

**Estado civil:**

**Tiempo de servicio:**

A continuación aparecen afirmaciones. Use la siguiente escala de puntuación y seleccione la alternativa con la que usted se caracterice

| Nº | Actividades   | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|----|---|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| 1  | Mi director o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.                                   |                |            |                                |               |                   |
|    | Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.  |                |            |                                |               |                   |
| 3  | La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro. |                |            |                                |               |                   |
| 4  | El nivel de ruido en mi puesto de trabajo me permite realizar mis tareas sin dificultades.  |                |            |                                |               |                   |
| 5  | Mi institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras instituciones que conozco.  |                |            |                                |               |                   |
| 6  | Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.  |                |            |                                |               |                   |
| 7  | Existe espacio para compartir ideas e información libremente mostrando consideración profesional.   |                |            |                                |               |                   |
| 8  | Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.   |                |            |                                |               |                   |
| 9  | Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia  |                |            |                                |               |                   |
| 10 | Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo.   |                |            |                                |               |                   |
| 11 | Estoy satisfecho con el seguro médico y el seguro de vida que ofrece mi institución.  |                |            |                                |               |                   |
| 12 | En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.   |                |            |                                |               |                   |
| 13 | La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos.                                       |                |            |                                |               |                   |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.         |  |  |  |  |  |
| 15 | Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos.  |  |  |  |  |  |
| 16 | En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos.  |  |  |  |  |  |
| 17 | Mi trabajo es evaluado de manera apropiada.  |  |  |  |  |  |
| 18 | Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que afecta a mi puesto de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 19 | Recibo comentarios positivos de mi director, jefe(a) o compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.  |  |  |  |  |  |
| 20 | Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.   |  |  |  |  |  |
| 21 | Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.  |  |  |  |  |  |
| 22 | Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.  |  |  |  |  |  |
| 23 | Mi director o jefe(a) apoya al equilibrio y enfrenta las responsabilidades.  |  |  |  |  |  |
| 24 | Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento personal.                              |  |  |  |  |  |
| 25 | La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional.   |  |  |  |  |  |
| 26 | Las metas establecidas por la Dirección se cumplen en el tiempo establecido dentro de la planificación.  |  |  |  |  |  |
| 27 | Puedo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral  |  |  |  |  |  |
| 28 | Si la institución tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes carrera, capacitación, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente. |  |  |  |  |  |
| 29 | Las reuniones de mi área donde laboro resultan de utilidad para realizar mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 30 | Se realizan reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos que se desarrollan en la institución o en su unidad orgánica                                 |  |  |  |  |  |

## ESCALA DE ENGAGEMENT

Autor: Shaufeli, Salanova, Gonzáles y Bakker  
Año: 2002

**Edad:**

**Estado civil:**

**Tiempo de servicio:**

A continuación aparecen afirmaciones. Use la siguiente escala de puntuación y seleccione la alternativa con la que usted se caracterice

| N° | Actividades   | Escala de Valores |                    |                |               |                     |                         |             |
|----|---|-------------------|--------------------|----------------|---------------|---------------------|-------------------------|-------------|
|    |   | Nunca             | Pocas Veces Al Año | Una Vez Al Mes | Algunas Veces | Una Vez A La Semana | Varias Veces Por Semana | Diariamente |
| 1  | En mi trabajo me siento lleno de energía.                       |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 2  | Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.   |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 3  | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 4  | Soy muy persistente en mis responsabilidades.                   |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 5  | Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.                 |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 6  | Mi trabajo está lleno de retos.                                 |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 7  | Mi trabajo me inspira   |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 8  | Estoy entusiasmado sobre mi trabajo                             |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 9  | Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.             |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 10 | Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.              |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 11 | Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí      |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.                     |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 13 | Me «dejo llevar» por mi trabajo.                                |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 14 | Estoy inmerso en mi trabajo                                     |                   |                    |                |               |                     |                         |             |
| 15 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo                    |                   |                    |                |               |                     |                         |             |

### Anexo 3. Carta de presentación de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 10 de agosto de 2018

**CARTA INV. N° 659 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr. (a)  
Felix Rivas López  
Gerencia de Recursos Humanos  
**LIDERMAN**  
Av. Venezuela Juan del Mar y Bernedo 1040 – Cercado De Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PAJARES VELARDE, KARLA THALIA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"SALARIO EMOCIONAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL DISTRITO DEL CERCADO DE LIMA, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

Somos la universidad de los **LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendioia 6232 Los Olivos Tel. +511 202 4342 F. +511 202 4343  
que quieren salir adelante **LIMA ESTE** Av. del Parque 640 Urb. Canto Rey San Juan de Lengancha Tel. +511 200 9639 Anx. 2513  
ATE Carretera Central km. 4.7 Tel. +511 200 9639 Anx. 2513

#### Anexo 4. Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"*

#### **CARTA N° 180- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN**

Lima - PERÚ, 13 de diciembre de 2018

**Autor:**

- Br. Oscar Luis Minchán Rojas

**Presente.-**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **PAJARES VELARDE, KARLA THALIA**, con DNI: 72209794 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700177051, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"SALARIO EMOCIONAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL CERCADO DE LIMA, 2018"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará el uso del instrumento Salario Emocional, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

**CARTA N° 174- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN**

Lima - PERÚ, 12 de diciembre de 2018

**Autores:**

- Wilmar Schaufeli
- Arnold Bakker

**Presente.-**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **PAJARES VELARDE, KARLA THALIA**, con DNI: 72209794 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700177051, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"SALARIO EMOCIONAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DEL CERCADO DE LIMA, 2018"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará el uso del instrumento Utrecht Work Engagement Scale, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



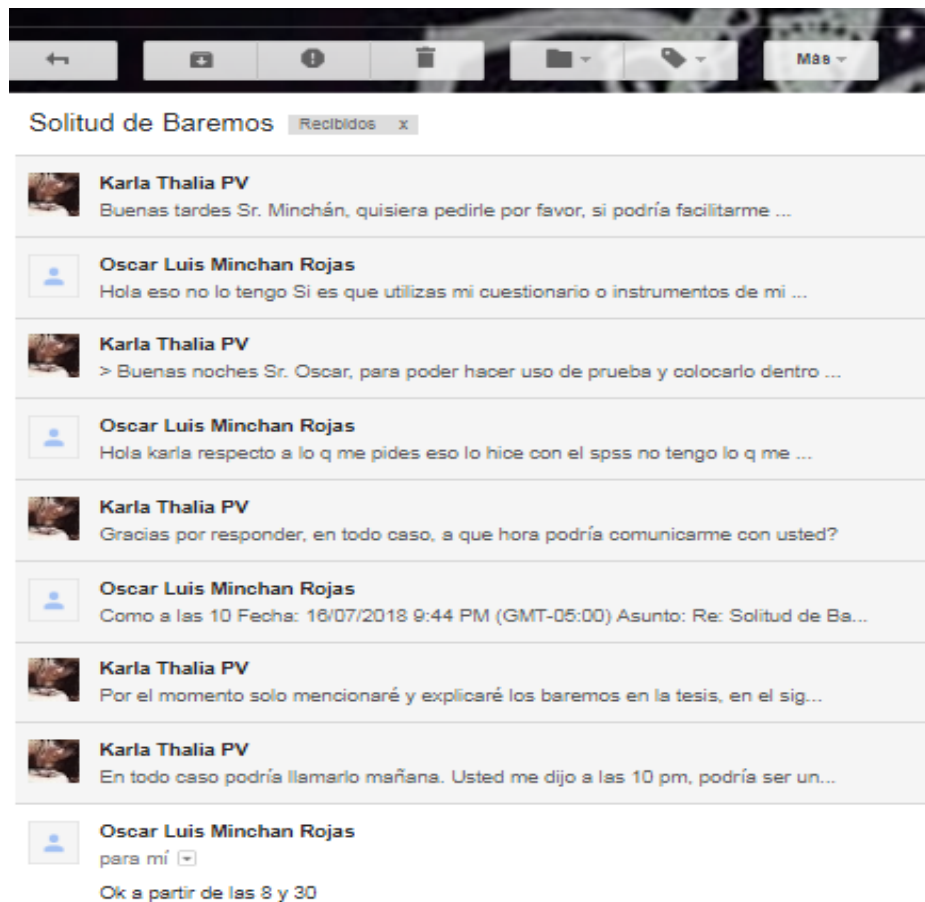
  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

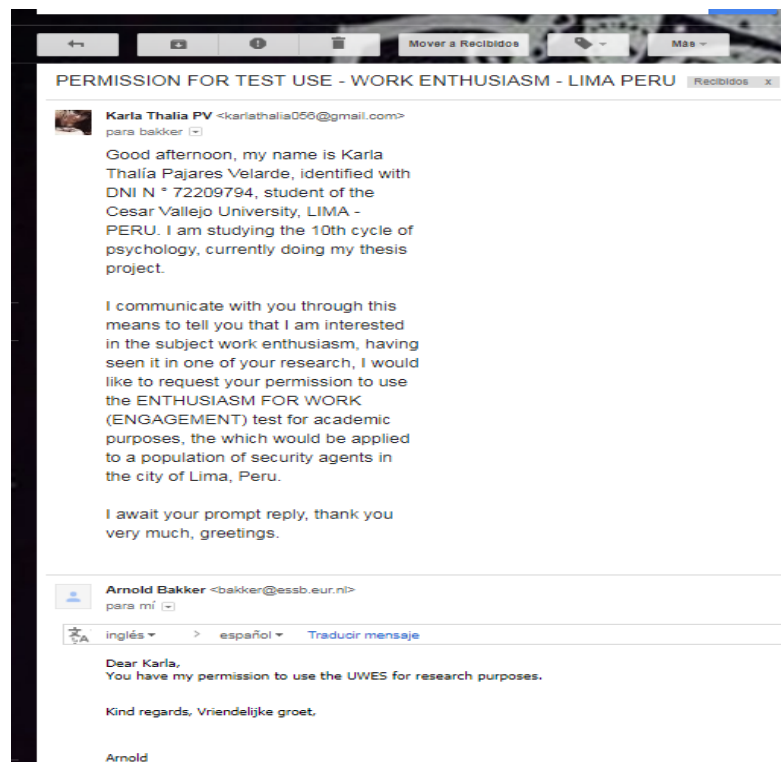


[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 5. Autorización de uso del instrumento



=====  
**Oscar Minchan Rojas**  
=====





## Anexo 6. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Karla Thalía Pajares Velarde**, identificada con DNI N° **72209794**, con código de estudiante: **6700177051**, soy interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **"Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018"**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala UWES de Shaufeli, Salanova, Gonzáles y Bekker y el Cuestionario de Salario emocional de Minchán**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Karla Thalía Pajares Velarde  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

..... con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **"Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018"** de la Srta. Karla Thalía Pajares Velarde.

Día: ...../...../.....

Gerencia de Recursos Humanos

Estudiante de psicología  
Karla Th. Pajares Velarde

## Anexo 7. Resultados de prueba piloto.

|                       | Pruebas de normalidad           |    |      |                 |    |      |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|-----------------|----|------|
|                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk    |    |      |
|                       | Esta<br>dísti<br>co             | gl | Sig. | Estadísti<br>co | gl | Sig. |
| ENTUSIASMO<br>LABORAL | ,187                            | 50 | ,000 | ,914            | 50 | ,001 |

Esta dimensión Salario Emocional no es paramétrico ya que de acuerdo a los lineamientos nos dicen que la significancia debe ser  $< 0.05$

|                      | Pruebas de normalidad           |    |      |                 |    |      |
|----------------------|---------------------------------|----|------|-----------------|----|------|
|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk    |    |      |
|                      | Esta<br>dístic<br>o             | gl | Sig. | Estadísti<br>co | gl | Sig. |
| SALARIO<br>EMOCIONAL | ,175                            | 50 | ,001 | ,895            | 50 | ,000 |

Esta dimensión Salario Emocional no es paramétrico ya que de acuerdo a los lineamientos nos dicen que la significancia debe ser  $< 0.05$

### Tabla1

*Confiabilidad de la Escala Salario Emocional.*

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,828                       | 30             |

Según el alfa de cronbach obtenido nos indica que la variable Salario emocional es altamente confiable, puesto que de acuerdo a las normas debe ser  $> 0.7$

**Tabla 2***Escala de Salario Emocional – Dimensión Credibilidad*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,405                              | 3              |

Esta dimensión Credibilidad es menor a lo establecido ( $> 0.7$ ) por esto mismo se dice que es poco confiable.

**Tabla 3***Escala de Salario Emocional – Dimensión Respeto*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,602                              | 5              |

Esta dimensión Respeto es menor a lo establecido ( $> 0.7$ ) por esto mismo se dice que es poco confiable.

**Tabla 4***Escala de Salario Emocional – Dimensión Imparcialidad*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,778                              | 13             |

Esta dimensión Imparcialidad es mayor a lo establecido ( $> 0.7$ ) esto quiere decir que es confiable

**Tabla 5**

*Escala de Salario Emocional – Dimensión Orgullo*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,563                              | 5              |

Esta dimensión Respeto es menor a lo establecido ( $> 0.7$ ) por esto mismo se dice que es poco confiable.

**Tabla 6**

*Escala de Salario Emocional – Dimensión Camaradería*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,796                              | 5              |

Esta dimensión Imparcialidad es mayor a lo establecido ( $> 0.7$ ) esto quiere decir que es confiable.

**Tabla 7**

*Confiabilidad de la Escala Entusiasmo Laboral*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,841                              | 15             |

La variable Entusiasmo Laboral es mayor a lo establecido ( $> 0.7$ ) esto quiere decir que de acuerdo a los resultados es altamente confiable.

**Tabla 8**

*Confiabilidad de la Escala Entusiasmo Laboral – Dimensión Vigor*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,787                              | 5              |

Esta dimensión Vigor es mayor a lo establecido ( $> 0.7$ ) esto quiere decir que es confiable

**Tabla 9**

*Confiabilidad de la Escala Entusiasmo Laboral – Dimensión Dedicación*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,671                              | 5              |

Esta dimensión Dedicación es mayor a lo establecido ( $> 0.7$ ) esto quiere decir que es confiable

**Tabla 10**

*Confiabilidad de la Escala Entusiasmo Laboral – Dimensión Absorción*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,443                              | 5              |

Esta dimensión absorción es menor a lo establecido ( $> 0.7$ ) esto quiere decir que no es confiable

**Tabla 11***Validez de la escala Salario Emocional*


| Ítems | Correlación de<br>pearson |
|-------|---------------------------|
| 1     | ,356                      |
| 2     | ,580                      |
| 3     | ,661                      |
| 4     | ,742                      |
| 5     | ,642                      |
| 6     | ,796                      |
| 7     | ,824                      |
| 8     | ,517                      |
| 9     | ,708                      |
| 10    | ,306                      |
| 11    | ,402**                    |
| 12    | ,296*                     |
| 13    | ,531                      |
| 14    | ,312*                     |
| 15    | ,369                      |

| Ítems | Correlación de<br>pearson |
|-------|---------------------------|
| 16    | ,368**                    |
| 17    | ,376                      |
| 18    | ,108                      |
| 19    | ,127                      |
| 20    | ,221                      |
| 21    | ,427                      |
| 22    | ,714**                    |
| 23    | ,650**                    |
| 24    | ,655**                    |
| 25    | ,482**                    |
| 26    | ,354*                     |
| 27    | ,574**                    |
| 28    | ,546**                    |
| 29    | ,525**                    |
| 30    | ,379**                    |

**Tabla 12***Validez de la escala Entusiasmo laboral*

| Items | Correlación de<br>pearson |
|-------|---------------------------|
| 1     | ,560**                    |
| 2     | ,473**                    |
| 3     | ,402**                    |
| 4     | ,649**                    |
| 5     | ,618**                    |
| 6     | ,518**                    |
| 7     | ,626**                    |
| 8     | ,567**                    |
| 9     | ,435**                    |
| 10    | ,596**                    |
| 11    | ,472**                    |
| 12    | ,509**                    |
| 13    | ,549**                    |
| 14    | -0.122                    |
| 15    | 0.236                     |

Anexo 13. Criterio de jueces

|   |   |                                   |    |
|---|---|-----------------------------------|----|
| Opinión de aplicabilidad:<br>aplicable [ ]  | Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> | Aplicable después de corregir [ ] | No |
| Apellidos y nombres del juez validador <sup>Dr. / Mg / Estudiante:</sup><br>Barboza Zelada Luis Alberto |   |                                   |    |
| DNI: 07068974   |   |                                   |    |
| Especialidad del validador: Asesor Metabolismo  |   |                                   |    |
| .....   |   |                                   |    |
| .....18 de Junio del 2018   |   |                                   |    |
|                     |   |                                   |    |
| Luis Alberto Barboza Zelada<br>Doctor en Psicología<br>C.Ps.P. 3516                                     |   |                                   |    |
| Firma del Experto Informante.   |   |                                   |    |



Opinión de aplicabilidad:  
aplicable [ ]

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir [ ]

No

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Estudiante:

.....Julio Castro García.....

DNI:.....08031366.....

Especialidad del  
validador:.....

.....Psicólogo Organizacional.....

.....de Junio del 2018

..........  
Firma del Experto Informante.  
Dr. Julio Castro García  
PSICÓLOGO  
P 2283

Opinión de aplicabilidad:  
aplicable [ ]

Aplicable ☒ [ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Estudiante:

Daniela Gaudes Alvarez

DNI:

45807952

Especialidad del  
validador:

Psicología Organizacional

22 de Junio del 2018



Firma del Experto Informante.

Opinión de aplicabilidad:  
aplicable [ ]

Aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [X]

No

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Estudiante:

Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del  
validador:

Organizacional

18 de Junio del 2018



[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

C.Ps. P. 17040

Opinión de aplicabilidad:  
aplicable [ ]

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir [ ]

No

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg / Estudiante:

Orellana Norberto Diego

DNI: 41164526

Especialidad del  
validador:

Psicología



22 de Junio del 2018

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.


## Anexo 14. Acta de originalidad

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD<br/>DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 08<br>Fecha : 12-09-2017<br>Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018", de la estudiante PAJARES VELARDE, Karla Thalía; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de enero del 2019

  
**Víctor E. Candela Ayllón**  
Psicólogo CPP: 2838

.....  
Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382082

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación<br>y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

## 70

mero de palabras: 9662



## Anexo 16. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|  | <b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE<br/>TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b><br>UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 |
|   |   | Versión : 09             |
|   |   | Fecha : 23-03-2018       |
|   |   | Página : 1 de 1          |

Yo Karla Thalía Pajares Velarde, identificado con  
DNI N° 72209794, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado  
" Salario emocional y engagement en colaboradores de una  
empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima,  
2018"  
....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 72209794

FECHA: 20 de Marzo del 2018

|         |                            |        |                     |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

## Anexo 17. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: *Pajares Velarde Karla Thalía*  
D.N.I. : *72209794*  
Domicilio :  
Teléfono : Fijo : *5646726* Móvil : *949953770*  
E-mail : *Karlathalia056@gmail.com*

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado  
Facultad : *Humanidades*  
Escuela : *Psicología*  
Carrera : *Psicología*  
Título : *Licenciada en Psicología*

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado : .....  
Mención : .....

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: *Pajares Velarde Karla Thalía*

Título de la tesis: *"Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de Seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018"*

Año de publicación : *2018*

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

*20/03/19*



## Anexo 18. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Pajares Velarde, Karla Thalía

**INFORME TITULADO:**

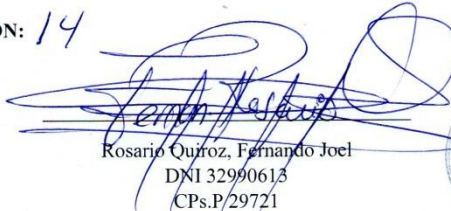
Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del  
distrito del Cercado de Lima, 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 22/02/2019

**NOTA O MENCIÓN:** 14

  
Rosario Quiroz, Fernando Joel  
DNI 32990613  
CPs.P/29721



\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019